



LOS ERTE Y EL MECANISMO RED EN LA REFORMA LABORAL DE 2021*

Fernando Luján de Frías**
Secretario Confederal de UGT

SUMARIO: 1. El art.47 del ET: del Estatuto de 1980 hasta los ERTE COVID. –2. La Reforma Laboral del Real Decreto 32/2021, de garantía de la estabilidad en el empleo. El remozado art. 47 ET. –3. El Nuevo art. 47 bis ET: El Mecanismo RED.

RESUMEN

El Real Decreto 32/2021, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral hace una apuesta clara por las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones de contrato de trabajo, incorporando al art.47 del ET la mayor parte de las medidas que permitieron sostener la ocupación laboral recogidas en los VI Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo, Reales Decretos-Ley de medidas urgentes para la protección del empleo en la pandemia, en el periodo COVID. Como medida alternativa, incluso en situaciones de crisis estructurales, se crea el Mecanismo RED, un nuevo ERTE que requerirá activación por el Consejo de Ministros, negociación en el seno de la empresa y control administrativo.

ABSTRACT

Royal Decree 32/2021, on urgent measures for the labor reform, makes a clear commitment towards internal flexibility measures as an alternative to the termination of employment contracts, incorporating into art.47 of the Workers Statute (ET) most of the measures that sustained employment during the COVID period, which were included

* Recibido el 4 de abril de 2022. Aprobado el 19 de abril de 2022.

** Profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UAM, España). Abogado.

in the VI Social Agreements in Defense of Employment, Royal Decree-Laws on urgent measures for the protection of employment in the pandemic. As an alternative measure, even in situations of structural crisis, the RED Mechanism is created, a new ERTE that will require its activation by the Council of Ministers, negotiation within the company and administrative authorization.

Palabras clave: Flexibilidad interna. Mecanismo RED. Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Art.47 ET. Mantenimiento del empleo.

Key words: Internal flexibility. RED mechanism. Temporary Employment Regulation Scheme (ERTE). Art.47 ET. Maintenance of employment.

1. EL ART. 47 DEL ET: DEL ESTATUTO DE 1980 HASTA LOS ERTE COVID

Desde 1980, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores de la transición, la posibilidad de suspender el contrato de trabajo ha estado vigente en nuestra legislación laboral. Aquella primitiva redacción señalaba que *“el contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el artículo cincuenta y uno de esta Ley. Excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán”*. Tal posibilidad no fue apenas utilizada en los centros de trabajo, con excepciones como las grandes empresas del sector del automóvil que recurrían a lo que ellas llamaban “regulación” en las décadas de los 80 y 90 del pasado siglo. La norma se mantuvo bastante uniforme hasta 2010¹, momento el que la llamada reforma de Zapatero introdujo la posibilidad de que la medida derivada de una situación de dificultades empresariales transitorias fuese acometida a través de reducciones de jornada, fijando los parámetros, aun hoy vigentes, de entre el 10 % y el 70 % del tiempo de trabajo². Por último, la reforma laboral de 2012 acompasó el art. 47 del Estatuto a la decisión política de eliminar la au-

¹ Texto hasta 2010 . *Artículo 47 Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor*

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

² Art.47.2 ET del texto de 2010: La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

torización administrativa en los despidos colectivos y, por lo tanto, también en los ERTE, redefiniendo las causas ETOP³ para facilitar el despido, lo que, sin duda, también influía en el resto de los preceptos estatutarios referenciados a las causas objetivas⁴.

Lo cierto es que la utilización de la figura del ERTE en nuestro país era francamente residual. Estaba instalado el recurso a las extinciones de contratos de trabajo ante cualquier situación de crisis, que comenzaban con la de los contratos temporales, que suponen más de un 27 % de los contratos de trabajo de nuestro país, para continuar después con la disminución del empleo indefinido. Previo a la pandemia, el pico de trabajadores en ERTE se alcanzó en 2009, con casi medio millón de personas trabajadoras con el contrato suspendido. En los periodos posteriores a la llamada reforma de Fátima Bañez, 2012, la media anual de afectación por esta figura se situó en unas 58.000 personas.

La situación ha venido a cambiar radicalmente con la legislación COVID en la que la mezcla de una serie de medidas de “flexiseguridad”, unidas a un fuerte apoyo económico desde la Administración central del Estado permitieron, primero amortiguar la destrucción de empleo evitando la devastación de nuestro tejido productivo y, después, recuperar la casi totalidad de los puestos de trabajo que se vieron abocados a la hibernación debido a la crisis sanitaria que nos estalló en la primavera de 2020.

La exposición de motivos del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, suponía ya una verdadera declaración de intenciones:

“El capítulo II establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTE) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos”⁵

³ La definición que se hizo de las causas Económicas, Técnicas, Organizativas y Productivas en la reforma de 2012 facilitaba el recurso al despido al eliminar las exigencias de razonabilidad de la medida para preservar o favorecer la posición competitiva. Además se amplió la causa económica introduciendo la previsión de pérdidas.

⁴ Las causas ETOP se recogen en el art.40, 41, 47, 51,52 y 82.3 del ET, luego sirven de justificación para la movilidad geográfica, modificación sustancial, ERTE, Despidos individuales y Colectivos, e inaplicación de convenios.

⁵ El subrayado es nuestro

Las intenciones, y la apuesta clara de nuestro legislador de urgencia del periodo COVID por los ERTE, venían plasmadas en dos direcciones convergentes: por un lado, la facilidad para tramitar el ERTE, ya fuera por fuerza mayor o por causas ETOP, y la búsqueda de estímulos públicos, ya fuera a través de exoneraciones de la cuota o de prestaciones extraordinarias de desempleo; y, por otro, la llamada prohibición de despedir del art. 2 del Real Decreto-Ley 9/2020⁶, a la que se anudaba el compromiso de mantenimiento del empleo durante el plazo de seis meses desde la recuperación de la actividad afectada por la pandemia⁷.

Así pues, y a lo largo de 2 años y seis reales decretos leyes de medidas en defensa del empleo ,más de tres millones y medio de trabajadores y trabajadoras, ,en el momento álgido de la crisis sanitaria⁸, fueron afectadas por los ERTE por causa COVID-19. Esta herramienta legal dio cobertura económica y social a una gran parte de la población que, tiempo más tarde, se incorporó a sus puestos de trabajo. Por primera vez en nuestra democracia una crisis de esta envergadura está siendo solventada sin una gran destrucción de puestos de trabajo y sin tasas de desempleo que superen, con holgura, el 20 %. Por ello, en la Reforma Laboral de 2021, sindicatos ,gobierno y patronal han creído necesario conservar la misma fórmula para incorporarla de manera permanente en el Estatuto de los trabajadores. Tal es así que el Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, que prorroga el VI ASDE hasta el 30 de marzo asegura que:

«La experiencia de los últimos meses, a raíz de la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19, ha mostrado la importancia y la eficacia del recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo, como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad, de cara a evitar la destrucción de empleo característica de crisis anteriores. Entre los resultados de tales medidas destacan la estabilidad de las relaciones laborales, el mantenimiento del tejido productivo y del capital humano, así como las inferiores tasas de desempleo, sin parangón con crisis anteriores»⁹

⁶ El art. 2 del Real Decreto 9/2020, cuya redacción se mantuvo en los seis reales decretos leyes de medidas sociales en defensa del empleo, trasposición de los seis ASDE firmados por los interlocutores sociales, señalaba que las causas de fuerza mayor y ETOP en las que se amparaban las medidas de suspensión y reducción de contratos no podían entenderse como justificativas ni de extinciones de contratos ni de despidos.

⁷ De la misma forma, y durante los 6 Acuerdos Sociales en Defensa del empleo se ha mantenido esta garantía de conservación de los puestos de trabajo.

⁸ Hay que apuntar que, la Reforma Laboral de 2021, en su Disposición Adicional 6.^a, especifica que las personas trabajadoras afectadas por las medidas de suspensión de contratos de trabajo computan como ocupadas a efectos estadísticos. Esto es una recomendación de la Organización Internacional del Trabajo y de la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) que aseguraban que las personas con contratos suspendidos contaban como ocupados siempre y cuando haya una garantía de reincorporación al puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión.

⁹ Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 2/2022, de 22 de febrero por el que se adoptan medidas urgentes... para la transición hacia mecanismos estructurales de defensa del empleo...

2. LA REFORMA LABORAL DEL REAL DECRETO 32/2021, DE GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. EL REMOZADO ART. 47 ET

El art. 1.7 y 1.8 del RD-Ley 32/2021 modifica la regulación de los ERTE e introduce, a través de un nuevo art. 47 bis del ET, la figura del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo. La reforma, con la experiencia de una situación de crisis como era la pandemia, hace una apuesta decidida por mecanismos alternativos a las extinciones de contratos de trabajo, ya sea ante situaciones coyunturales, art. 47 ET ERTE por fuerza mayor y ETOP, o incluso estructurales, pues el novedoso mecanismo RED se activará, por decisión del consejo de ministros, ante situaciones que pudieran tener ese carácter que afecten a todo el tejido productivo nacional o que pudiera circunscribirse en un ámbito sectorial. En este último supuesto la redacción del precepto es suficientemente ilustrativa, pues justifica su activación cuando “se aprecien cambios permanentes”. La propia exposición de motivos de la norma hace un llamamiento claro en esa dirección al señalar:

“Se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones –artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores–, y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo –artículo 47 bis, que se incorpora a dicho texto legal– para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público”.

En esta ocasión se apuesta por la llamada flexibilidad interna. Aquella que se refiere a la regulación de las condiciones de trabajo y a la articulación de mecanismos que permitan, en las diversas situaciones de crisis que pueda verse una empresa, mantener los puestos de trabajo y dotar de formación, y recualificación, a las personas trabajadoras¹⁰.

Los beneficios de las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada van destinados tanto a las empresas como a la fuerza del trabajo, ya que no se pierde en ningún momento el vínculo entre ambos y se aporta una formación para la persona trabajadora que resulta de vital importancia para la creación de un producto de mayor valor. Además, y en el personal ocupado de más edad, se evitaría la descapitalización sufrida por el desempleo de larga duración.

La Reforma Laboral de 2021 opta de forma rotunda por los expedientes temporales de regulación de empleo como herramienta de mantenimiento de puestos de trabajo,

¹⁰La formación de los trabajadores y trabajadoras va acompañada de un incremento del crédito para las acciones formativas. Ello es resultado de la búsqueda de rentabilidad para la empresa al suministrar dicha formación.

con carácter prioritario a la flexibilidad externa. La modificación del artículo 47 busca dar respuesta a situaciones de crisis empresariales sin recurrir al despido. O dicho de otra manera, se busca potenciar los ERTE, en palabras de Faustino Cavas, como búsqueda y refuerzo de la estabilidad en el empleo.

El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, supone un cambio de paradigma para nuestro sistema de relaciones laborales, donde se busca dotar de prioridad a herramientas de flexibilidad interna hasta la crisis sanitaria, visiblemente infrutilizadas. Asegura su exposición de motivos que:

«La experiencia de los últimos meses, a raíz de la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19, ha mostrado la importancia y la eficacia del recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo, como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad, de cara a evitar la destrucción de empleo característica de crisis anteriores».

La Reforma Laboral se encamina, pues, a mantener el empleo respetando los derechos sociales, fomentando y desarrollando los ERTE, ya sean ETOP o de fuerza mayor. La norma aprobada por el consenso de los interlocutores sociales busca que ante situaciones de dificultad coyuntural necesariamente se debe acudir a medidas de reducción o de suspensión y no a extinciones de contrato. Incluso, se introduce una nueva figura de adaptabilidad interna, para amparar el empleo, aunque las dificultades sean estructurales, el mecanismo RED, a través del cual se pretende hacer frente a crisis cíclicas o sectoriales manteniendo la ocupación con formación y recualificación de las personas trabajadoras, evitando, en suma, la destrucción de puestos de trabajo. Es, por lo tanto, la alternativa contraria a la reforma de 2012, que fomentó el recurso al despido modificando artículos que facilitaron tanto las extinciones individuales como las colectivas.

La obligación de formación busca que mediante la suspensión temporal del contrato de trabajo se dote a las personas trabajadoras de conocimientos y mejora de sus capacidades, que permitan su recualificación para el desarrollo de las actividades profesionales. La actividad formativa debe ser compatible con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y las empresas que la lleven a cabo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada¹¹.

¹¹ Este incremento se encuentra regulado en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La Disposición Adicional 25.^a del Estatuto de los Trabajadores señala que durante las reducciones de jornada de trabajo o suspensiones de contratos las empresas podrán desarrollar acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas y de sus personas asalariadas, incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificarlas, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empleadora. Es decir, la formación puede salir del contexto empresarial para buscar un aumento de la empleabilidad de las personas trabajadoras. En realidad lo que se pretende es, de ser necesario, una transición profesional, sin aumentar la lista del desempleo, a través de incrementar los créditos a la formación vinculando, además, su efectiva realización a las mejoras económicas en materia de cotización a la seguridad social.

La Reforma Laboral de 2021 busca la utilización de estos mecanismos de flexibilidad interna protegiendo a las trabajadoras y trabajadores en el acceso a la protección social, especialmente en los ERTE de fuerza mayor y en el mecanismo RED. Hablamos de medidas como el «contador a 0»¹² o la inoperancia de la inexistencia de periodos de carencia previos. Así como también se ha dispuesto la reducción¹³ de la cotización a la Seguridad Social, por las cuales a las empresas les sea más rentable suspender contratos de trabajo que extinguirlos. Esta última deberá de ir acompañada de un compromiso de mantenimiento de puestos de trabajo de 6 meses. Si se produjese un incumplimiento por parte empresarial, se deberá reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas con relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes. La prestación por desempleo ha sido mejorada en su cuantía por medio de la Disposición Adicional 46.^a de la Ley General de Seguridad Social. Ésta supondrá el 70 % de la base reguladora durante toda la vigencia de la medida.

¹² El término «contador a 0» consiste en que la prestación por desempleo de ERTE no agota los periodos de consumo de la prestación por desempleo a efectos de cobrarla en el futuro.

¹³ La reducción será las siguientes:

a) El 20 por ciento a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los arts. 47.1 y 47.4 ET.

b) El 90 por ciento a los ERTE por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el art. 47.5 ET.

c) El 90 por ciento a los ERTE por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el art. 47.6 ET.

d) En los ERTE a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al art. 47 bis. 1. a) ET.

1.º El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.

2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.

3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los ERTE a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) ET.

El artículo 47, en su modalidad ETOP, introduce una serie de pequeñas modificaciones buscando agilidad y reducción de los trámites. Estas son:

- Reducción del tiempo de duración máximo del periodo de consultas a 7 días en las empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras.
- Reducción del tiempo máximo para la constitución de la comisión negociadora a 5 días (anteriormente eran 7 días). En el caso de que no exista representación legal de los trabajadores¹⁴, el plazo será de 10 días en vez de 15.
- La Autoridad Laboral ya no debe trasladar la comunicación de la empleadora a la entidad gestora de la prestación por desempleo ni comunicarle la decisión empresarial¹⁵. Se ha incidido en la automatización del proceso¹⁶.
- La medida de flexibilidad interna puede verse prorrogada previo periodo de consultas con la representación de los trabajadores (con plazo máximo de 7 días) y surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del período inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Una de las novedades del artículo 47, en su número 5, es la perpetuación de la fuerza mayor temporal como causa del ERTE. Previamente, la Autoridad Laboral debe de avalar la existencia de la causa en un plazo de 5 días desde la solicitud, entendiéndose el silencio administrativo como positivo.

Se incluye también como causa concreta de fuerza mayor la limitación o impedimento en la actividad de la empresa como «consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública». En este caso, el actual 47.6 ET señala que la solicitud de informe a la ITSS por parte de la Autoridad Laboral no es preceptiva y que la empresa deberá justificar la existencia de las concretas limitaciones y la relación de causalidad de éstas con la decisión gubernativa. La fuerza mayor de este novedoso artículo dota de mayor seguridad jurídica y estabilidad al sistema laboral ante situaciones desconocidas, como parecía ser una pandemia mundial. Concretamente, desarrolla una causa específica de fuerza mayor relacionada con el principio "*factum principis*" y que se conservará en nuestro sistema normativo como un resquicio de la crisis social, sanitaria y laboral a causa de la pandemia.

Tanto los ERTE por causa ETOP como por causas de fuerza mayor, tienen reglas comunes:

- o La reducción de jornada debe constar entre el 10 % y el 70 % computándose sobre la base de la jornada diaria, semana, mensual o anual. Algo novedosos

¹⁴ Se ha mantenido la redacción del art. 41 del ET en relación con la constitución de las comisiones "ad hoc"

¹⁵ Antiguos párrafos 9.º y 13.º del art. 47.1 ET.

¹⁶ Disposición Adicional 26.ª ET.

es la priorización de la reducción de jornadas antes que la suspensión de contratos de trabajo siempre que sea posible, buscando así un menor agravio para el trabajador o trabajadora.

- o La empresa debe especifica el periodo de aplicación del ERTE, las personas trabajadoras afectadas y el tipo de medida a aplicar con el porcentaje máximo de reducción o número máximo de días en suspensión por cada persona.
- o Posibilidad de afectar o desafectar trabajadores y trabajadoras durante la vigencia de la reducción o suspensión, previa información a la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- o La prohibición de realizar nuevas externalizaciones, horas extraordinarias o nuevas contrataciones.

La prohibiciones tienen su reflejo en las modificaciones introducidas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que califica como muy grave «proceder al despido colectivo de trabajadores o la aplicación de medias de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas o técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores». También se tipifican como muy grave la realización de nuevas externalizaciones estando en vigor un ERTE.

3. EL NUEVO ART. 47 BIS ET: EL MECANISMO RED

El acuerdo de los interlocutores sociales ha alumbrado el «Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del Empleo»¹⁷. El Mecanismo RED es un nuevo modelo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada ante importantes momentos de depresión económica. Para ello, será necesario que se active por el Consejo de Ministros. Una vez aprobado por el gobierno, la empresa que pretenda acogerse al nuevo sistema deberá abrir un periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras con decisión final por parte de la Autoridad Laboral en caso de desacuerdo¹⁸. Esto supone un ejemplo más del cambio de orientación que ha impulsado la Reforma Laboral, pues este mecanismo requiere autorización administrativa, es quien resuelve en caso de que las partes legitimadas no alcancen un punto de encuentro, y se articula, incluso, ante dificultades estructurales.

¹⁷ El Mecanismo RED puede ser definido como un instrumento de carácter político debido a su necesaria activación en consejo de ministros. Ello es así, aún más, cuando hablamos de su modalidad cíclica, en la cual, no se da cabida a los agentes sociales para solicitar su activación.

¹⁸ Esto es un cambio de vital importancia puesto que la última palabra no la tendrá el empleador. Esto sí se dispuso, por ejemplo, en la Reforma Laboral de 2012 en materia de despido colectivo.

El Mecanismo RED se activa ante dificultades nacionales, cíclicas, o sectoriales¹⁹. La primera se refiere a una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización. La última está destinada a un determinado sector o sectores de actividad donde se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional del personal ocupado.

Resulta muy interesante la versión sectorial, puesto que ésta puede iniciarse en procesos de reconversión industrial, es decir, escenarios de necesidad de reestructuración general de un concreto sector productivo o varios de ellos, que requieran procesos de reciclaje profesional de las personas trabajadoras²⁰. Por ello, se ha dispuesto también que en estos casos se construya un plan de recualificación de los empleados y empleadas afectadas por la medida.

El Consejo de Ministros se pronuncia en el momento que le llegue una propuesta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social o Asuntos Económicos y Transformación Digital y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la comisión Delegada de Gobierno para Asuntos Económicos. En la modalidad sectorial también las organizaciones sindicales y patronales pueden impulsar la convocatoria de la comisión tripartita del Mecanismo RED y así solicitar la activación del Mecanismo RED al Consejo de Ministros.

Los ERTE ordinarios y el mecanismo RED mantienen una sistemática muy pareja con alguna peculiaridad propia. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá emitirse en 7 días, mismo plazo que el que cuenta la Autoridad Laboral para emitir su resolución en la versión RED. Ambos, ETOP y RED, comparten constitución de la comisión representativa, y negociadora, de las personas trabajadoras así como la duración del periodo de consultas. También se repiten en el mecanismo RED las prohibiciones y los sistemas de garantía de empleo contemplados para los ERTE. Las medidas extraordinarias de protección a las personas a efectos de desempleo son idénticas en los llamados ERTE por fuerza mayor, contemplados en el art 47.5 y 6 del ET, como en la nueva figura del art 47 bis.

¹⁹ Este tipo de herramienta de flexibilización interna requiere una causa generalizada para activarse y no una causa concreta en la empresa que desee aplicarla. Una vez decretada por el Consejo de Ministros, las empresas solicitarán la medida demostrando la afectación de la causa motivadora. La modalidad cíclica tendrá una duración máxima de 12 meses, y la sectorial podrá alcanzar hasta los 24.

²⁰ Hasta ahora, los ERTE eran temporales porque se daban en causas temporales. Sin embargo, la causa sectorial asegura que son cambios permanentes, por lo que en esta ocasión el ERTE no solo sirve para mantener los puestos de trabajo sino para recualificar a una persona en un sector distinto o dotarla de la formación suficiente para el desempeño de nuevas tareas en el mismo sector.

La financiación del Mecanismo RED viene por parte del Fondo Red de sostenibilidad del Empleo cuya finalidad es atender las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. Este fondo se nutre de los beneficios de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, así como aportaciones directas de los Presupuestos Generales del Estado e instrumentos de financiación europeos; y por medio de los rendimientos que genera el propio Fondo.